

AB „KELIŲ PRIEŽIŪRA“ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

PATVIRTINTA AB „Kelių priežiūra“ 2022-10-27 Valdybos posėdžio protokolu Nr. VP22-18

AB „Kelių priežiūra“ (toliau – Bendrovė) pagrindinė veikla – valstybinių kelių priežiūra pagal sutartį su pagrindiniu užsakovu – VĮ Lietuvos automobilių kelių direkcija (toliau – LAKD). Bendrovėje dirba 2 300 įvairių kelių priežiūros sričių specialistų. Jie visoje Lietuvoje žiemą valo sniegą, barsto kelius slidumą mažinančiomis priemonėmis, nuo pavasario iki rudens tvarko kelio ženklus, griovius, kelių sankasas, atnaujina susidėvėjusias kelių dangas, profiliuoja žvyrkelius, šienauja pakeles, prižiūri pakelių statinius, želdinius ir atlieka kitą darbą. Bendrovė vykdo ir kitas veiklas: teikia savivaldybėms su kelių priežiūra susijusias paslaugas, tiesia ir remontuoja kelius, pėsčiųjų ir dviračių takus, aikšteles, vysto horizontaliojo ženklinimo veiklą, gamina asfaltbetonio, karjerų produkciją, nuomoja patalpas, sunkiąją techniką ir kt. **Lygių galimybių politikos (toliau – Politika) tikslas** – reglamentuoti lygių galimybių politiką Bendrovėje, užtikrinti, kad būtų visapusiškai įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lygių galimybių įstatymo, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo ir kitų teisės aktų nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo principų įgyvendinimą.

Politikos paskirtis – ugdyti pagarbą ir toleranciją Bendrovėje, draudžiant varžyti asmenų teises ir teikti jiems privilegijas amžiaus, lyties, lytinės orientacijos, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės ar etninės priklausomybės, socialinės padėties, negalios, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu, padėti darbuotojams lengviau integruotis Bendrovėje, kurti įtraukiančią, saugią ir sveiką darbo aplinką, pritraukti ir išlaikyti darbuotojus bei auginti Bendrovės reputaciją.

PAGRINDINĖS SĄVOKOS, SANTRUMPOS IR PAAIŠKINIMAI

Diskriminacija – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti amžiaus, lyties, lytinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės ar etninės priklausomybės, socialinės padėties, negalios, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu;

Tiesioginė diskriminacija – tai elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus:

- įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
 - įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;
 - įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;
 - įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;
 - įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbuotojų saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;
-

Lygių galimybių politika

PATVIRTINTA AB „Kelių priežiūra“ 2022-10-27 Valdybos posėdžio protokolu Nr. VP22-18

- įstatymų nustatytas specialias laikinas priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;

- kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas;

- kai ribojimų, specialių reikalavimų arba tam tikrų sąlygų dėl asmens socialinės padėties teisinį reguliavimą pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

Nurodymas diskriminuoti - nurodymas darbuotojui elgtis mažiau palankiai su kitu darbuotoju arba kandidatu į darbo vietą dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų arba ketinimo turėti vaiką (vaikų).

Lygios galimybės – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose, Lietuvos Respublikos Konstitucijoje ir Lietuvos Respublikos teisės aktuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos;

Lygių galimybių pažeidimas – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, lyties, lytinės orientacijos, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės ar etninės priklausomybės, socialinės padėties, negalios, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų.

Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;

Seksualinis priekabiavimas – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką;

Socialinė padėtis – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų institucijose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos lengvatos, valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.

Psichologinis smurtas - pasikartojantis ne fiziškai žalojantis elgesys, besiremiantis galios santykiu, kurį žmogus naudoja tame santykiyje silpnesnio asmens atžvilgiu, dėl kurio pastarasis dažnai patiria psichologinę traumą. Tikslas – kontroliuoti kitą žmogų jį žeminant, menkinant, izoliuojant, nutildant ir taikant kitas panašias strategijas.

Lygių galimybių politika

PATVIRTINTA AB „Kelių priežiūra“ 2022-10-27 Valdybos posėdžio protokolu Nr. VP22-18

Visos kitos Politikoje vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo ir kituose lygias galimybes reglamentuojančiuose teisės aktuose vartojamas sąvokas.

BENDROVĖS PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES DARBE

Naujų darbuotojų atranka Bendrovėje yra paremta laisvomis darbo vietomis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą bei informacija, gauta iš kandidatų, yra siejama tik su kvalifikacija, susijusia su darbo vietos keliamais reikalavimais.

Bendrovės skelbimuose priimti į darbą draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę tam tikros lyties, amžiaus, lytinės orientacijos asmenims, sveikiems asmenims, tam tikros rasės ar etninės priklausomybės asmenims, tam tikrų įsitikinimų, pažiūrų ir tikėjimo asmenims.

Asmens lytis, amžius, negalia, etninė kilmė ar kitas asmens tapatybės bruožas negali būti pagrindas priimant sprendimą, ar darbuotoją įdarbinti visą ar ne visą darbo dieną, taip pat kokios rūšies sutartį pasirašyti su darbuotoju.

Bendrovė įsipareigoja sukurti tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų jos darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis. Kiekvienas darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui, kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus;

Bendrovė privalo sukurti darbo aplinką, kurioje darbuotojai nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinamasi į darbuotojų garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą, siekiama įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį. Taip pat Bendrovė privalo imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems tokį elgesį darbe, suteikti.

BENDROVĖS ĮSIPAREIGOJIMAI IR PRIEMONĖS

Bendrovė, įgyvendindama asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo principus, privalo:

- teikti darbo skelbimus, kurie nebūtų suteikiantys galimybę dalyvauti tik tam tikros lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, socialinės padėties, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, tautybės, pilietybės, religijos, įsitikinimų ar pažiūrų kandidatams;
- užtikrinti, kad vidiniuose Bendrovės teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios teisės ir galimybės nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar kitais teisės aktuose numatytais pagrindais;
- priimant į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, yra susiję su atrankos kriterijais. Pokalbyje dalyvaujantys Bendrovės darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, įgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, pilietybę, religiją, įsitikinimus, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui;

Lygių galimybių politika

PATVIRTINTA AB „Kelių priežiūra“ 2022-10-27 Valdybos posėdžio protokolu Nr. VP22-18

- sudaryti vienodas darbo sąlygas, vienodai saugią ir sveiką darbo aplinką reikalingoms darbo funkcijoms atlikti, suteikti darbui atlikti reikalingas priemones bei įrankius, apsaugos priemones, priklausomai nuo veiklos pobūdžio, sudaryti galimybes turėti lanksčias darbo sąlygas;
- atsižvelgiant į objektyvų kvalifikacijos kėlimo poreikį, strateginius tikslus ir finansines Bendrovės galimybes sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, mokytis, ugdyti savo gebėjimus, taip pat teikti vienodas lengvatas bei socialines naudas;
- naudoti vienodus darbo vertinimo ir atleidimo iš darbo atrankos kriterijus;
- imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos;
- imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Bendrovės pareigos;
- užtikrinti teisės aktų taikymą asmenims, kuriems teisinės normos taikomos diferencijuotai, siekiant pozityvių, visuomenei reikšmingų tikslų;
- užtikrinti, kad nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams Bendrovėje yra vadovaujama išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie yra nustatyti atskirame dokumente. Nustatant darbo užmokestį draudžiama atsižvelgti į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, pilietybę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, narystę politinėje partijoje ar asociacijoje, ketinimą turėti vaiką (vaikų).
- užtikrinti, kad kiekvieno darbuotojo darbo rezultatų vertinimas bus vienodas, nediskriminuojantis, negu kitas palyginamasis darbas.
- užtikrinti, kad kriterijai, kuriais vadovaujama atrenkant kandidatus paaukštinimui, yra susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais ir atliekamo darbo kokybe bei asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje.

DARBUOTOJŲ PAREIGOS ĮGYVENDINANT LYGIAS GALIMYBES DARBE

Darbuotojai, įgyvendindami asmenų lygiateisiškumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo principus, privalo:

- nediskriminuoti, nepriekabiauti, nesityčioti ir negąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, pilietybės, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), bei neturi persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus;
- nevaržyti vieni kitų teisių, neteikti privilegijų dėl lyties, kilmės, kalbos, tautybės, pilietybės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų;
- kurti darbingą, pasitikėjimu vienas kitu grįstą atmosferą Bendrovėje;
- su visais darbuotojais elgtis pagarbiai ir teisingai;

Lygių galimybių politika

PATVIRTINTA AB „Kelių priežiūra“ 2022-10-27 Valdybos posėdžio protokolu Nr. VP22-18

- vienodai vertinti ir elgtis su Bendrove susijusiais trečiaisiais asmenimis (klientais ir kitais su darbo veikla Bendrovėje susijusiais asmenimis);
- objektyviai vertinti pavaldinių dalykines savybes ir pasiekimus profesinėje veikloje;
- informuoti Bendrovės vadovą ar tiesioginį vadovą apie diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo atvejus su darbuotojais, klientais ir kitais su darbo veikla Bendrovėje susijusiais asmenimis.

Nepriimtiniu darbuotojo elgesiu Bendrovėje laikoma:

- seksualinis priekabiavimas;
- priekabiavimas;
- užgauli kalba;
- rasinės, etninės, lytinės ar religinės užuominos;
- asmens žeminimas ar įžeidinėjimas;
- nesantaikos kurstymas;
- bauginantis ar grasinantis elgesys, psichologinis spaudimas;
- priešiškus kitiems dėl asmeninių savybių;
- asmenų skirstymas pagal matomas ar nematomas amžiaus, lyties, lytinės orientacijos, negalios, tautines, rasines, religines ir kitas savybes;
- kitas elgesys, kuris diskriminuoja asmenis.

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PAŽEIDIMAS

Lygias galimybes pažeidžiantys Bendrovės veiksmai:

Neleistinas veiksmas	Paaškinimas
Skirtingi darbuotojų atrankos ir/ar paaugštinimo kriterijai	mažiau (daugiau) palankių sąlygų taikymas įdarbinant naujus darbuotojus ar atrenkant kandidatus paaugštinimui
Nevienodos darbo sąlygos atliekant tą patį darbą	blogesnių (geresnių) darbo sąlygų sukūrimas organizuojant darbą
Skirtingos kvalifikacijos kėlimo ir mokymosi galimybės	skirtingų kvalifikacijos ar profesinio mokymo, persikvalifikavimo, darbo patirties įgijimo sąlygų sudarymas
Darbuotojų persekiojimas	darbuotojų, pateikusių skundą dėl diskriminacijos, persekiojimas ir/ar priemonių nesiėmimas, kad darbuotojas būtų apsaugotas nuo diskriminacijos, priešiško elgesio ir iš to kylančių pasekmių
Nurodymas diskriminuoti	nurodymas diskriminuoti visais diskriminacijos pagrindais

Diskriminacija nelaikoma:

Lygių galimybių politika

PATVIRTINTA AB „Kelių priežiūra“ 2022-10-27 Valdybos posėdžio protokolu Nr. VP22-18

- socialinių garantijų užtikrinimas vaikų turintiems darbuotojams;
- skirtingas vyrų ir moterų pensinis amžius ir įstatymų numatyti amžiaus ribojimai atliekant tam tikrus darbus;
- moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama apsaugoti jų sveikatą;
- tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;
- reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;
- kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiamas profesinis reikalavimas, o tikslas teisėtas ir reikalavimas tinkamas;
- darbo sąlygų pritaikymas pagal darbuotojų poreikius tais atvejais, kai būtina sudaryti tinkamas sąlygas darbui atlikti ar sutariant dėl lankstaus darbo laiko režimo su darbuotojais, norinčiais suderinti darbo ir šeimos įsipareigojimus;
- mažiau palankus elgesys su asmeniu dėl jo išsilavinimo ir kvalifikacijos, jeigu asmuo neatitinka konkrečiam darbui keliamų išsilavinimo ir kvalifikacijos reikalavimų;
- mažiau palankus elgesys dėl narystės politinėje partijoje, visuomeninėje ar profesinėje asociacijoje, jeigu darbo funkcijoms atlikti būtinas neutralumas politinių partijų, visuomeninių ar profesinių asociacijų atžvilgiu, ir šio neutralumo bei galimo interesų konflikto suvaldymo negalima pasiekti kitomis, mažiau ribojančiomis priemonėmis;
- užimamas pareigas atitinkančių užduočių skyrimas, terminų nustatymas, konstruktyvi kritika dėl atliktų užduočių, paaukštinimo, atlyginimo kėlimo ribojimas, atsižvelgiant į darbuotojo kompetenciją ir rezultatus.

Darbuotojo veiksmai esant lygių galimybių pažeidimui:

- darbuotojas, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės, turi teisę kreiptis tiesiogiai į Bendrovės Personalo ir administravimo departamento direktorių el. paštu arba per Pasitikėjimo liniją (el. p. skaidrumas@keliuprieziura.lt, tel. +370 377 88000). Kreipimasis į Bendrovę neapriboja darbuotojo galimybės kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą ir ginti savo teises teisme;
- Bendrovė (tiesioginis vadovas), gavęs darbuotojo skundą, privalo sudaryti ne mažiau kaip 3 (trijų) asmenų komisiją skundui nagrinėti. Darbuotojų skundų nagrinėjimo tvarka numatyta Darbo tvarkos taisyklėse. Skundo nagrinėjimo metu Bendrovė užtikrina aplinkybių konfidencialumą;
- sudaryta komisija privalo ne vėliau kaip per 10 (dešimt) darbo dienų išnagrinėti skundą ir raštu pateikti išvadas Bendrovei bei darbuotojui;
- darbuotojas, patyręs diskriminaciją, turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka;
- darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, jo atstovai ar asmenys, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, negali būti persekiojami ar patirti neigiamų pasekmių darbo santykiuose.

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos ir Bendrovės vidaus teisės aktais.

Lygių galimybių politika

PATVIRTINTA AB „Kelių priežiūra“ 2022-10-27 Valdybos posėdžio protokolu Nr. VP22-18

Politika tvirtinama ir keičiama Bendrovės valdybos sprendimu.

Politika galioja nuo jos patvirtinimo dienos visiems Bendrovės darbuotojams, ji yra peržiūrima ir, jei reikia, atnaujinama ne rečiau kaip vieną kartą per metus. Keičiantis Bendrovės strateginėms kryptims, tikslams, rinkos sąlygoms ar kitiems išoriniams/vidiniams veiksniams, kurie daro įtaką Bendrovei, Politika gali būti peržiūrima ir atnaujinama pagal poreikį.

Darbuotojai su šia Politika supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo funkcijas vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

Šios Politikos nesilaikymas yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, už kurį darbuotojai atsako teisės aktų nustatyta tvarka.

Politika yra vieša ir laisvai prieinama visoms suinteresuotoms šalims, skelbiama viešai Bendrovės tinklalapyje www.keliuprieziura.lt